

# Convention collective nationale des régies de quartier du 2 avril 2012

## Préambule

### Article

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux sont conscients que :

- les régies de quartier, de territoire, CNLRQ, associations et autres structures adhérentes ne doivent pas être un espace de non-droit. Au contraire, elles doivent offrir des conditions de travail décentes, une politique de formation performante et une aide à l'élaboration de projets professionnels aux salariés ;
- la spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux exprimés par les habitants du quartier ou du territoire. Il est donc impossible de définir une activité dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de branche professionnelle. De là, la nécessité de concevoir un champ d'application spécifique ;
- faire de l'insertion des personnes en grande difficulté l'axe prioritaire de leur politique. L'élaboration d'une convention collective a pour but de donner à ces personnes un statut de travail qui constitue une première démarche pédagogique d'insertion dans les conditions normales du travail salarié.

La convention collective a pour vocation d'assurer des garanties uniformes à l'ensemble des salariés du réseau CNLRQ et des autres structures adhérentes.

Toutes les régies de quartier ou de territoire seront tenues d'appliquer cette convention collective négociée avec les partenaires sociaux.

Si la convention collective a pour but de préciser les conditions d'emploi et de travail, elle doit aussi tenir compte du fait que chaque régie de quartier ou de territoire est un moyen qui permet l'insertion de salariés.

Le caractère spécifique d'une régie de quartier ou de territoire est de conjuguer services de proximité, demande sociale et droit au travail. Les partenaires sociaux ont eu la volonté d'aboutir à un accord répondant à cette spécificité, définissant son champ d'application et les conditions de travail des salariés.

# Historique de la convention collective

## Article

En vigueur non étendu

Le syndicat des employeurs régies de quartier, conscient de la nécessité d'établir une convention spécifique (convention collective nationale professionnelle) pour les salariés des régies de quartier ou de territoire, expose le programme de développement social qu'il a l'intention de promouvoir en s'appuyant sur les principes posés par la charte nationale des régies de quartier.

Le dispositif régie de quartier articule une double démarche d'entreprise en vraie grandeur et de développement social et communautaire.

Ce n'est pas un dispositif public mais la résultante d'une volonté partenariale locale.

La démarche régie de quartier repose sur une triple exigence qui en fait son originalité :

- une intervention territorialisée qui vise à améliorer les modes de gestion technique urbaine (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers ou territoire...) en les mettant en synergie avec un mode de gestion sociale qui donne la priorité à la participation directe des habitants comme salariés et au sens le plus large comme acteurs ;
- le souci, sur ce territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté ;
- la recréation de lien social sur le territoire, une dimension de développement social visant à reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion du local à partir d'une logique communautaire.

Cette démarche est favorisée par l'élaboration et la mise en place de formations d'habitants acteurs de quartier à l'initiative du CNLRQ qui en assume la prise en charge, et de formations qualifiantes adaptées aux métiers exercés au sein de la régie de quartier.

Par leur capacité à gérer des marchés et à exécuter des prestations de qualité, par leur aptitude à initier des services toujours mieux adaptés aux besoins des habitants, les régies sont porteuses d'une démarche d'insertion par l'économique pour les habitants du quartier ou du territoire et pour la requalification du quartier ou du territoire lui-même.

Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais politique (RSA...) ; une place peut, par contre, être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des réglementations en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché : soit des marchés récupérables par les bailleurs sur les locataires (ex. : entretien des immeubles, des vide-ordures...), soit des marchés sur charges non récupérables (ex. : peinture des entrées d'immeubles...) ou des marchés confiés par les communes qui sont alors pris en charge par les impôts locaux.

# **Titre Ier Règles générales**

## **Article 1.1**

### **Champ d'application**

En vigueur non étendu

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'outre-mer.

Elles seront nommées dans le texte et ses annexes sous le vocable « régies ».

Le dispositif régie de quartier et de territoire résulte d'une volonté de partenariat local qui s'inscrit dans les logiques de l'économie sociale et solidaire :

– intervenant sur un territoire donné (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers, d'une commune ou d'une communauté de communes), elle vise à améliorer les modes de gestion des espaces publics en les combinant avec un mode de gestion social qui donne la priorité à la participation directe des habitants, que ce soit comme salarié ou comme acteurs sociaux ;

– avec sur ce territoire des problématiques économiques et d'exclusions sociales ;

– avec pour but fondamental la recréation de lien social et de citoyenneté,

et dont les activités concrètes résultent d'une réflexion et d'une mise en œuvre qui privilégie la dimension collective (participation des habitants, des élus de la collectivité, des organismes de logement et tout acteur local).

La spécificité des activités exercées est directement liée à la satisfaction des besoins sociaux et/ou à l'insertion professionnelle exprimée par ses habitants, comme le rappelle le préambule.

Il est donc impossible de définir une activité technique dominante pouvant conditionner l'application d'une convention collective de branche sectorielle.

La participation des habitants, l'accès à la citoyenneté et la création d'activité d'utilité sociale confirme la régie de quartier et de territoire comme un moyen de développement d'une économie du local et de requalification des quartiers et des territoires.

Les régies de quartier et de territoire sont une réponse originale et efficace.

Elles se singularisent en contribuant à recréer, à réorganiser et revitaliser le territoire à partir d'activités de proximité répondant aux vrais besoins de la population.

## **Article 1.2**

### **Durée**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 1.3**

## Révision

En vigueur non étendu

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions conventionnelles.

La révision est la modification par voie d'avenant de tout ou partie de la convention collective.

L'avenant devra préciser explicitement qu'il porte révision de la convention collective ou de ses annexes.

La révision se fait à la demande d'une partie signataire, notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet d'avenant.

La présente convention collective ne pourra être révisée qu'après un préavis de 3 mois, sauf en cas d'accord de l'ensemble des parties signataires pour écourter ce délai de préavis.

La révision de la présente convention collective ne pourra pas être sollicitée par l'une des parties signataires avant un délai de 6 mois à compter de son dépôt.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou accords qu'il modifie. Cet avenant est opposable dès son dépôt à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention collective.

La présente convention collective ainsi que ses avenants ne réduisent pas les droits ou avantages acquis antérieurement. Ils doivent, au contraire, tendre à une amélioration de ces droits et avantages.

## Article 1.4

### Dénonciation

En vigueur non étendu

La convention peut être dénoncée par toute partie contractante.

La dénonciation doit être notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai de préavis.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration de ce préavis.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront convenir de prolonger la période de 12 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à la fin du délai fixé, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

## Article 1.5

### Effets

En vigueur non étendu

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise ne peut en aucun cas déroger dans un sens défavorable à la convention collective nationale.

## **Titre II Droit syndical. – Représentation du personnel**

### **Article 2**

#### **Comité social et économique (CSE)**

En vigueur non étendu

##### Mise en place du CSE

L'avenant du 25 octobre 2019 rappelle l'obligation légale de mettre en place un CSE conformément aux dispositions légales.

S'agissant du calcul des effectifs, les partenaires sociaux retiennent la règle suivante :

##### Calcul de l'effectif

Pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les élections des délégués du personnel au CSE doivent être organisées et le nombre de délégués devant être élus dans les « régies », les salariés sont pris en compte dans les conditions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de la structure. Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles.

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de la structure par une structure extérieure qui sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de la structure à proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une structure extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3° Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 130 heures par mois, quelle que ce soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

4° Les salariés en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CAE) doivent être pris en compte au prorata du temps travaillé.

##### La durée des mandats

Afin de tenir compte des spécificités des régies, la durée des mandats peut être réduite à 2 ans.

##### Fonctionnement

###### 1. Les réunions

Dans les régies de moins de 50 ETP, les réunions se déroulent une fois par mois.

Dans les régies de plus de 50 ETP, la branche recommande de tenir neuf réunions par an.

## 2. La présence des suppléants

L'employeur devra convoquer et accepter la présence des suppléants au même titre que les titulaires sur toutes les consultations obligatoires annuelles du CSE, dans la limite de trois réunions par an.

## 3. Les documents

Les documents transmis aux titulaires devront l'être également aux élus suppléants du CSE.

## 4. Le registre des élus du CSE

Le registre des élus du CSE devra être maintenu, en respectant les délais, la mise à disposition des salariés.

## 5. L'ordre du jour

L'ordre du jour devra se dérouler jusqu'à épuisement de l'ensemble des points inscrits.

## 6. Sur les heures de délégation des élus titulaires (en fonction des ETP de la régie)

- 11 à 24 : 10 heures par mois par élu titulaire ;
- 25 à 49 : 15 heures par mois par élu titulaire ;
- 50 à 74 : 18 heures par mois par élu titulaire ;
- 75 à 99 : 19 heures par mois par élu titulaire ;
- 100 à 199 : 21 heures par mois par élu titulaire ;
- 200 à 499 : 22 heures par mois par élu titulaire.

## **Article 2.6**

### **Prévention, hygiène et sécurité. – Médecine du travail**

En vigueur non étendu

Chaque structure relevant de la présente convention collective doit adhérer à un service de médecine du travail.

Visite de prévention et d'information :

La convention collective nationale des régies de quartier préconise que chaque salarié puisse faire l'objet d'un examen médical dans un délai d'un mois à compter de l'embauche.

En outre, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande.

Temps payé :

Le temps nécessaire, aux examens médicaux y compris les examens complémentaires à la demande du médecin du travail, est pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme du temps de travail normal dans les cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transport afférents à ces examens médicaux sont pris en charge par chaque structure concernée.

Les examens réalisés dans le cadre d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle sont régis par les dispositions légales.

Prévention, hygiène et sécurité :

Une information précise sur les produits et machines qui sont utilisés et une formation à l'utilisation de ces produits et machines doivent être faites régulièrement.

Chaque salarié effectuant un travail salissant reçoit au minimum une fois par an des vêtements de travail spécifiques au poste qu'il occupe.

A chaque salarié effectuant des travaux présentant des risques particuliers, doit être remis obligatoirement des vêtements de sécurité adaptés à son poste de travail.

Ils doivent être renouvelés dès que leur usure n'assure plus une sécurité réelle.

La fourniture et le remplacement des équipements précités sont à la charge exclusive de l'employeur.

Un règlement intérieur pourra préciser les conditions dans lesquelles sont organisées l'hygiène et la sécurité dans les régies et sur les lieux de travail.

Il est nécessaire de réviser le document unique d'évaluation des risques au moins une fois par an en application de l'article R. 4121-2 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires de la présente convention collective appliquent l'accord du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la branche de l'économie sociale.

## **Titre III Recrutement. – Licenciement**

### **Article 3.1**

#### **Embauche**

En vigueur non étendu

Contrat de travail :

Chaque salarié bénéficie d'un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail précise :

- la date d'embauche ;
- la nature du contrat et son lieu d'exécution ;
- la fonction exercée par le salarié ;
- le temps de travail du salarié ;
- le salaire ;
- les mentions prévues par la législation en vigueur pour les contrats de travail des salariés à temps partiel, notamment :
  - la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
  - les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
  - les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit aux salariés ;
  - les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
  - la période d'essai ;
  - la référence à la convention collective de la branche des régies de quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une information, des salariés ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure ;
  - la référence aux accords locaux plus favorables s'ils existent.

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat.

### **Article 3.2**

#### **Bulletins de salaire**

En vigueur non étendu

Il sera remis à chaque salarié un bulletin de salaire, dans les conditions définies aux articles L. 3243-2 et suivants du code du travail :

- avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégralité des données ;
- il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Ce bulletin de salaire comporte toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires, notamment :

- nom et adresse de l'employeur ;
- information concernant l'immatriculation à la sécurité sociale ;
- intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- nom, emploi et classification du salarié ;
- période et nombre d'heures de travail ;
- nature et montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- rémunération brute du salarié ;
- montant de la CSG et de la CRDS ;
- nature et montant des cotisations salariales et patronales ;
- nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération (retenue pour absence non rémunérée, retenue pour retard, indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou un régime de prévoyance) ;
- nature et montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales (frais professionnels, remboursement de transport) ;
- net à payer et date de paiement ;
- congés payés ;
- conservation du bulletin de paie.

### **Article 3.3**

#### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

La période d'essai est fixée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- niveau I à niveau III : 1 mois ;
- niveau IV : 2 mois ;
- niveau V et VI : 4 mois ;
- la période d'essai n'est pas renouvelable

Pour les contrats à durée déterminée :

- durée initialement prévue au contrat au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines maximum ;
- durée du contrat supérieure à 6 mois : 1 jour par semaine de travail dans la limite de 1 mois maximum.

### **Article 3.4**

#### **Repos hebdomadaire**

En vigueur non étendu

Les salariés doivent avoir un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche.

En raison du caractère spécifique des régies de quartier ou structures adhérentes, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie précédemment. Afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche, quelle que soit la nature du contrat de travail, ces 2 jours peuvent être attribués séparément et à d'autres jours de la semaine après accord préalable du salarié.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat de travail n'excède pas 20 heures hebdomadaires et prévoit que la répartition des heures de travail est faite sur une période de 6 jours en continu, compte tenu de la nature de l'activité et de la durée de leur travail, le repos hebdomadaire peut être limité à un seul jour. Il doit être donné le dimanche et doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives conformément aux articles L. 3132-2 et L. 3132-3 du code du travail.

## **Article 3.5**

### **Travail du dimanche. – Règles compensatoires**

En vigueur non étendu

En raison du caractère spécifique des régies de quartier ou associations, après obtention d'autorisation administrative adéquate, il peut être dérogé à la règle définie à l'article 3.4 susmentionné afin de répondre à la nécessité d'effectuer certains travaux ou missions le dimanche.

Règles compensatoires :

Les salariés à temps plein ou à temps partiel appelés à effectuer des heures de travail le dimanche bénéficieront d'une majoration de salaire de 20 % pour chaque heure de travail effectuée le dimanche et d'un repos compensateur égal à la période de travail.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif et payé comme tel.

Les salariés qui sont sous contrat de travail prévoyant que leur seul jour d'activité est le dimanche bénéficieront d'une majoration de 100 % de leur rémunération.

## **Article 3.6**

### **Travail de nuit**

En vigueur non étendu

Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % de son salaire de base tel que défini dans la grille de classification annexée au présent accord.

## **Article 3.7**

### **Congés**

En vigueur non étendu

Les congés annuels :

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés par l'employeur dans les conditions fixées aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, quels que soient son contrat de travail, son temps de travail et son ancienneté.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Ces congés doivent être obligatoirement pris dans la période de référence de l'année considérée (1) .

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des départements et territoires d'outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors Union européenne).

Par dérogation aux règles susmentionnées, les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer assimilés justifiant qu'ils se rendent dans des départements et territoires d'outre-mer ou dans leur pays d'origine (hors Union européenne) ont la faculté de réserver une partie de leurs congés d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante sans que ce cumul ne puisse excéder 2 semaines.

Pour les salariés étrangers ou originaires des départements et territoires d'outre-mer souhaitant bénéficier de cette faculté, la demande de congés doit être présentée au moins 3 mois avant le début des congés.

L'année de référence pour le calcul du droit au congé va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'indemnité de congés payés est calculée :

- soit sur la base du 10e de la rémunération totale brute perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- soit à partir de la règle dite du maintien du salaire, c'est-à-dire le salaire qui aurait été perçu pendant le congé si le salarié avait travaillé.

C'est le calcul de la méthode la plus favorable à chaque salarié qui est retenu.

Congés pour événements familiaux :

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :

- mariage ou Pacs du salarié : 7 jours calendaires ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du concubin, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du père : 3 jours ouvrés ;
- survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès de la sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère : 3 jours ouvrés ;
- décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père : 3 jours ouvrés.

Ces jours doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai de 1 mois maximum à compter de l'événement.

Enfants malades :

Sur présentation du certificat médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dans la limite de 5 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade jusqu'à 16 ans révolus.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant qu'il s'agit bien d'une maladie pour laquelle les soins à donner nécessitent une présence auprès du malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journées.

Elles sont assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés annuels.

Rentrée scolaire :

Les mères ou pères de famille bénéficieront de 2 heures rémunérées prises sur la journée de travail pour accompagner le ou les enfants à l'occasion de la rentrée scolaire de septembre, jusqu'à la rentrée de la 6e incluse.

Absence autorisée pour événement exceptionnel :

Il est accordé aux salariés, sur convocation officielle ou sur présentation d'un justificatif, 2 jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ ou juridiques.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence rémunérée, d'une journée par an, pour déménagement. La demande devra être formulée une semaine avant l'événement.

Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journées ou par tranche horaire.

Jours fériés :

La législation en vigueur prévoit 11 jours de fêtes légales, qui sont des jours fériés.

Il s'agit du 1er janvier, du lundi de Pâques, du 1er Mai, du 8 Mai, du jeudi de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 Juillet, du 15 août, du 1er novembre, du 11 Novembre et du 25 décembre.

Les jours fériés locaux viennent s'ajouter à ces 11 jours.

La convention collective des régies de quartier et de territoire garantit que ces jours fériés sont chômés et ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de travail le 1er Mai, les salariés bénéficieront de la compensation légale afférente.

En cas de travail un autre jour férié, les salariés bénéficieront d'une majoration de 20 % de leur salaire brut. Toutefois, si le jour férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la majoration prévue à l'article 3.5.

(1) Pour avoir droit à un congé payé, il faut avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif (art. L. 3141-3 du code du travail). Les congés payés se calculent à partir des périodes de travail effectuées sur la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er juin (n - 1) et le 31 mai de l'année n (art. R. 3141-3 du code du travail).

## **Article 3.8**

## **Absences**

En vigueur non étendu

Toute absence du salarié doit être notifiée et justifiée à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours ouvrés dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire.

### **Article 3.9**

#### **Mesures favorisant l'embauche et les conditions de travail des personnes handicapées**

En vigueur non étendu

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée dans les emplois existant au sein des régies et à leur assurer des conditions de travail adaptées à leur handicap.

Conformément à la loi, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit être engagée chaque année dans les entreprises.

La négociation doit porter, notamment, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les actions à la sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Il est toutefois précisé que, conformément à l'article L. 2242-13 du code du travail, lorsqu'un accord d'entreprise comportant de telles mesures existe, la périodicité de la négociation est, en principe, portée à 3 ans, sous réserve de modifications législatives à venir.

En outre, un rapport annuel sera établi par l'observatoire paritaire de la négociation collective institué par la présente convention afin d'appréhender la situation des emplois des handicapés dans les régies entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et de permettre une négociation à l'échelon national.

### **Article 3.10**

#### **Conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile**

En vigueur non étendu

Les régies entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent porter une attention particulière aux conditions de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, des jeunes travailleurs, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à domicile qui doivent, en tout état de cause, être conformes à la législation en vigueur.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables sur les conditions de travail des femmes enceintes.

## **Article 3.11**

### **Egalité. – Non-discrimination**

En vigueur non étendu

Aucun candidat à une embauche, à une promotion professionnelle, à un nouveau poste de travail, à une formation professionnelle et, de façon générale, aucun salarié ne peut être sanctionné, lésé, évincé, faire l'objet de mesure discriminatoire, que ce soit par le biais d'une discrimination directe ou indirecte, en raison, notamment, de son sexe, de son origine, de son apparence, de ses croyances religieuses ou personnelles, quelles soient vraies ou supposées, de son état de santé ou de son handicap, de son état de grossesse, de ses opinions politiques ou syndicales, de son âge, de l'exercice des droits de grève, de son nom, de sa situation de famille, de ses mœurs, de ses activités syndicales ou associatives.

Tout employeur entrant dans le champ d'application du présent accord collectif doit appliquer le principe général du droit « à travail égal, salaire égal » et ne peut en aucun cas tenir compte du sexe du salarié ou de tout autre élément discriminatoire pour déterminer sa rémunération, ses primes et accessoires de salaire.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposeraient sur aucune raison objective répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante doivent être supprimés.

Dans les délais et les conditions prévues par la loi, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur la question des salaires afin de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'organisation du travail et les conditions de travail des salariés doivent être définies en respectant les principes de non-discrimination susmentionnés.

Le principe de non-discrimination fondé sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs susvisés lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

## **Article 3.12**

### **Rupture du contrat de travail**

En vigueur non étendu

Démission :

Une fois leur période d'essai achevée, en cas de départ volontaire, les salariés en contrat à durée indéterminée sont tenus de respecter un préavis de :

- 3 mois pour le personnel cadre ;
- 1 mois pour les salariés non cadres.

Pour tenir compte du rôle d'insertion des régies de quartier, les modalités suivantes seront appliquées pour tous les emplois occupés par un salarié en parcours d'insertion, quelle que soit la nature du contrat :

- moins de 6 mois de présence : 1 semaine de préavis ;
- au-delà de 6 mois de présence : 1 mois de préavis.

Toutefois, dans un souci de garantir leur insertion professionnelle, ces salariés, sauf les cadres, qu'ils soient liés par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée, pourront quitter la régie de quartier sans préavis pour un emploi plus qualifié sur justification.

Licenciement. – Préavis :

#### 1. Délai de préavis

Pour les contrats à durée indéterminée :

Dans le cas d'un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés bénéficieront d'un préavis de :

- 1 semaine en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois en cas d'ancienneté supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour les contrats à durée déterminée :

Après la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou d'un commun accord des parties.

Il peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, à charge dans ce cas pour le salarié de respecter, sauf accord contraire ou différent des parties, un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date du rapture du contrat.

#### 2. Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, les salariés percevront l'indemnité légale de licenciement en vigueur à la date du licenciement.

#### 3. Critères de licenciement collectif ou individuel pour motif économique

En cas de licenciement collectif ou individuel pour motif économique, il convient d'appliquer les dispositions législatives en vigueur, concernant les critères d'ordre des licenciements retenus et, notamment, en priorité la situation familiale.

Pour tenir compte de la spécificité des activités telles que définies dans le préambule de la présente convention, l'ancienneté et les nécessités de services pourront également être pris en compte.

#### 4. Départ et mise à la retraite

Les salariés percevront une indemnité conforme à la législation en vigueur à la date de départ ou de mise à la retraite.

## **Article 3.13**

### **Intéressement. – Participation. – Epargne salariale**

En vigueur non étendu

Les régies de quartier et associations entrant dans le champ d'application de la convention collective exercent une activité à but non lucratif. Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que l'une des spécificités des régies de quartier consiste à promouvoir l'économie solidaire ainsi que les valeurs contenues dans la charte des régies de quartier.

Lorsque la mise en place d'un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale s'avérera possible, les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront déterminées conformément à la législation en vigueur.

## **Titre IV Prévoyance. – Mutuelle**

### **Article 4.1**

#### **Retraite complémentaire des salariés**

En vigueur non étendu

Tous les salariés des régies doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

### **Article 4.2**

#### **Prévoyance**

En vigueur non étendu

Les régies de quartier ou de territoire et le siège du CNLRQ sont tenus d'adhérer à un organisme de prévoyance en faveur des salariés.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective ont mis en place un régime de prévoyance obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salariés des régies.

Les modalités et les garanties sont précisées dans l'annexe I de la présente convention.

### **Article 4.3**

#### **Mutuelle**

En vigueur non étendu

Afin d'aider l'accès aux soins pour tous, le syndicat des employeurs régies de quartier incite fortement chaque structure à prendre des dispositions pour faciliter l'adhésion des salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, à une mutuelle régie par le code de la mutualité.

Les régies pourront aussi se saisir d'un protocole d'accord négocié entre le syndicat employeurs des régies de quartier et un organisme mutualiste ayant un champ national leur offrant des tarifs préférentiels.

### **Article 4.4**

#### **Maladie**

En vigueur non étendu

Absences. – Indemnisation :

##### **1. Absences**

Le salarié doit informer le plus rapidement possible l'employeur ou son représentant de son absence pour maladie ou accident et devra en justifier par certificat médical expédié dans les 2 jours ouvrés, sauf situation imprévisible et insurmontable.

## 2. Indemnisation

En cas de subrogation, les garanties relatives au maintien de salaire prévu à l'annexe I ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

De la même manière, dans l'éventualité où le calcul des éléments pris en considération pour la fixation de la rémunération fait ressortir un montant excédentaire, l'employeur ne peut prétendre au bénéfice de cet excédent. Dans le cas où la situation se présenterait, l'employeur serait tenu de verser cette somme au profit des œuvres sociales de la structure.

## **Titre V Classifications. – Formation professionnelle**

### **Article 5.1**

#### **Classifications**

En vigueur non étendu

Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification font l'objet d'une grille de classification précisée en annexe II de la présente convention collective intitulée « Grille de classification ».

Tout salarié bénéficiera des salaires minima garantis par les accords relatifs aux classifications et aux salaires qui figurent en l'annexe II.

La valeur du point fait l'objet d'une négociation annuelle.

### **Article 5.2**

#### **Formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Les signataires de la présente convention collective adhèrent à l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

La formation doit être envisagée en tenant compte des besoins des salariés face au marché de l'emploi, mais aussi des demandes des habitants du champ d'action des régies.

Tout sera mis en œuvre pour permettre aux salariés des " régies ", qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, d'envisager une formation adaptée à leurs besoins soit répondant à un projet professionnel individuel, soit répondant à l'amélioration de leur formation initiale, afin d'aider au retour ou à l'accès sur le marché de l'emploi traditionnel, avec le plus d'atouts possible.

L'élaboration des plans de formation au sein des " régies " sera l'occasion de travailler en partenariat avec les signataires de l'accord collectif, le comité national de liaison des régies de quartier, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation localement, les autres intervenants professionnels et associatifs sur le quartier, et les habitants.

Afin de satisfaire à ces objectifs, les " régies " mettront tout en œuvre pour obtenir des financements spécifiques afin de permettre la réalisation des projets de formation.

Chaque " régie " adhérente a l'obligation d'adhérer à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) défini en annexe III.

Le taux de participation à la formation professionnelle continue de chaque régie est conventionnellement fixé au minimum légal, augmenté d'un taux uniforme de 0,15 % de la masse salariale brute, quelle que soit la taille de la régie.

Cette sur-contribution financera la préparation et la mise en œuvre d'actions collectives de formation jugées stratégiques et prioritaires par les signataires du présent accord.

Par ailleurs, les régies de plus de 10 salariés ETP verseront une contribution conventionnelle complémentaire dont le niveau et l'affectation des fonds vers les priorités de formation de la branche sont discutés en

commission paritaire nationale emploi formation et validés en commission paritaire nationale de négociation chaque année.

Les éléments relatifs à l'OPCA désigné, au contrat de professionnalisation, à la période de professionnalisation et au compte personnel de formation font l'objet d'une annexe III intitulée " Formation professionnelle ".

### **Article 5.3**

## **Salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et salaire applicable par catégories professionnelles**

En vigueur non étendu

Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision sont fixés par accord annexé à la présente convention collective.

# Titre VI Suivi de la convention collective

## Article

En vigueur non étendu

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leurs organisations pour participer aux commissions paritaires nationales suivantes :

## Article 6.1

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur non étendu

#### Missions de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions définies par la loi et notamment :

- réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir le calendrier de négociation ;
- assurer une veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- assurer une mission de veille sur la santé des salariés de la branche ;
- garantir le fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective en application de l'article L. 2232-10 du code du travail, au titre duquel les entreprises sont tenues de lui transmettre les accords d'entreprise conclus ;
- rendre, à chaque fois que nécessaire, des avis interprétatifs sur les dispositions de la convention collective des régies de quartier, que ce soit à la demande d'une structure, d'un salarié ou d'une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### Organisation de la commission

##### Composition

Elle sera composée paritairement par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et le syndicat des employeurs des régies de quartier (Serq).

La commission comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans la branche et un nombre de représentants du Serq égal au total des représentants salariés.

##### Présidence

Les réunions de la commission sont co-présidées par un représentant de chacun des collèges : employeur et organisation syndicale. À charge chaque année pour les organisations syndicales de s'accorder sur la désignation de leur représentant.

La présidence assure la préparation et la tenue des réunions.

##### Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du syndicat employeur des régies de quartier, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer l'organisation et la logistique des réunions organisées (date, lieu, repas) ;
- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence tant aux organisations syndicales représentatives qu'au Serq ;
- rédiger des comptes rendus des réunions de la commission et les avis rendus par cette dernière dans le cadre de ses attributions consultatives et en assurer le suivi administratif de leur signature ;
- accuser réception des demandes d'avis transmises par les structures ou les salariés ;
- établir le rapport annuel d'activité de la branche pour validation de la commission ;
- réceptionner et compiler les accords transmis par les structures au titre de l'observatoire de la négociation collective.

L'adresse postale du secrétariat est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
Syndicat employeur des régies de quartier (Serq)  
144, boulevard de la Villette  
75019 Paris

L'adresse électronique du secrétariat de la commission paritaire nationale est :  
secretariat.cppni.regies@gmail.com

Fonctionnement de la commission

Réunions de la commission

La commission se réunit sur convocation de sa présidence a minima trois fois par an conformément à la loi.

À la demande de la présidence, le secrétariat convoque la commission au moins quinze jours avant la date de tenue de la réunion et adjoint l'ordre du jour ainsi que tous les documents utiles.

La commission définit son agenda social dans les conditions visées à l'article L. 2222-3 du code du travail. L'agenda social est arrêté dans les conditions visées par le présent accord au titre des avis de la commission. À cette fin, elle se réunit au plus tard dans les trois mois suivant le début de l'année civile.

Ces demandes peuvent en outre être formulées à tout moment, par simple courriel d'une organisation syndicale auprès du secrétariat. La modification de l'agenda social est alors examinée lors de la séance suivante, sous réserve que la demande soit parvenue au moins 15 jours avant la date de tenue effective de la réunion.

Le fonctionnement des instances paritaires, et par voie de conséquence, le présent accord fait pleinement partie des thèmes de discussion et de négociation de la présente commission.

Avis interprétatifs rendus par la commission

Dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses fonctions consultatives, notamment au titre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, la commission rend des avis.

Les avis la commission sont adoptés à la majorité simple, sans condition de quorum.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix et le syndicat employeur d'autant de voix que l'ensemble des voix des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche.

Lorsque l'avis ne porte pas sur son fonctionnement interne ou l'exercice de ses attributions liées à la négociation collective, la commission est valablement saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel envoyé à l'adresse du secrétariat :

- lorsqu'une régie de quartier ou de territoire ou une structure autre appliquant la convention collective nationale des régies de quartier sollicite l'avis de la commission, celle-ci-joint, outre le détail de la question d'interprétation, ses statuts et les courriers échangés avec le (les) salarié (s) ;
- le salarié peut solliciter l'avis de la commission via l'appui d'une organisation syndicale représentative dans la branche. Cette saisine doit comprendre tous les éléments nécessaires à l'analyse de la situation.

Cette procédure n'est pas applicable lorsque la commission est saisie en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans la mesure du possible, la commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 3 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui le soumet à approbation de la commission et validé par celle-ci sous quinzaine.

Travaux de la commission. Rapport annuel. Observatoire

Les travaux de la commission sont établis par ses membres avec l'assistance du secrétariat.

En ce qui concerne le rapport annuel d'activité, il fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la commission et doit être adopté à la majorité des membres présents.

Chaque année, et au vu des accords transmis par les régies pour le fonctionnement de l'observatoire de la négociation collective, la commission établit un rapport. Ce rapport comprend des préconisations concernant les thèmes de négociation à aborder au cours de l'année suivante.

La commission peut, dans ce cadre, engager toute action de sensibilisation des employeurs de son champ d'application en vue d'obtenir les informations et accords nécessaires à son bon fonctionnement et la conduite de ses travaux.

En cas de nécessité, la commission pourra établir un règlement intérieur fixant les modalités pratiques de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Ce règlement intérieur respecte les termes du présent accord. Il est adopté à la majorité des membres de la commission et peut être modifié, après inscription du point à l'ordre du jour.

Indemnisation des membres de la commission

Les membres de la commission à concurrence de deux personnes par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et présents le jour de la réunion de la commission bénéficient du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif aller-retour SNCF 2e classe, de la nuitée ainsi que du repas pris.

Le Serq prend en charge ces frais.

## **Article 6.2**

### **Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance**

En vigueur non étendu

Attributions de la commission :

- propose les évolutions du protocole avec les organismes gestionnaires de prévoyance ;
- propose par délibération des interprétations à donner concernant la prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaire à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

Composition :

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la convention collective et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

Fonctionnement :

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

## **Article 6.3**

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation**

En vigueur non étendu

Emploi :

- étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;
- étudie l'évolution de l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide des données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

Formation :

La commission est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle pour les publics accueillis ;
- mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche.

Composition :

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative de la convention collective et d'autant de représentants titulaires et suppléants du syndicat employeurs.

Fonctionnement :

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

## **Article 6.4**

### **Commission paritaire nationale d'interprétation et/ ou de conciliation**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission d'interprétation et/ ou de conciliation commune à toutes les parties représentatives mais organisée de manière distincte suivant l'objet.

Composition

Cette commission est composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salariés se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel du présent accord.

Le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Attributions et saisine

#### 1. Rôle d'interprétation

La commission peut être saisie de tout litige relatif à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective.

Les membres de la commission peuvent exercer un rôle de conseil sur les aspects techniques du présent accord auprès des bénéficiaires entrant dans son champ d'application.

La commission peut être saisie par toute organisation patronale ou syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec avis de réception et adressée au secrétariat de ladite commission (au siège du syndicat employeurs).

La lettre doit exposer les points de l'accord dont l'interprétation est sollicitée afin qu'ils puissent être valablement examinés.

La commission devra statuer sur les points soumis à son interprétation dans un délai de 1 mois à compter de la tenue de la réunion d'interprétation.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal d'interprétation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs.

#### 2. Rôle de conciliation

En cas de conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés sur l'application de la présente convention collective, la partie la plus diligente pourra saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de ladite commission (au siège du syndicat employeurs).

La demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La commission devra statuer sur les points soumis à sa conciliation dans un délai de 1 mois à compter de la tenue de la réunion de conciliation.

Il est entendu que si un membre de la commission est partie prenante à la demande de conciliation, il ne pourra siéger lors de cette réunion.

L'avis de la commission sera consigné sur un procès-verbal de conciliation signé par le président de la commission et transmis à l'ensemble des organisations membres des collèges salariés et employeurs ainsi que, le cas échéant, à la structure l'ayant saisie.

## Fonctionnement

### 1. Fonctionnement général

La commission d'interprétation et/ ou de conciliation siégera, en tant que de besoin, au plan national à l'adresse du comité national de liaison des régies de quartier.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège patronal.

La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

La présidence a pour rôles :

- de représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre en délibération les points mis à l'ordre du jour.

La présidence devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée.

Cette convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation représentative dans la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception.

Le temps passé à la commission, les frais de déplacement et les frais d'hébergement pour la commission d'interprétation et/ ou de conciliation des représentants syndicaux procèdent aux mêmes prises en charge que la CPNN.

### 2. Fonctionnement des réunions

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés/ employeurs.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des deux collèges salariés et employeurs. Au sein de chaque collège, la décision sera prise à la majorité des organisations.

En cas de désaccord, un constat sera établi et transmis à l'instance ou à la structure l'ayant saisie.

La commission d'interprétation et/ ou de conciliation peut, à toutes fins utiles, entendre les parties prenantes dans un cadre contradictoire ou non.

En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours des salariés devant les tribunaux compétents.

## **Article 6.5**

### **Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation**

En vigueur non étendu

Les organisations liées par la présente convention collective doivent respecter les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs aux négociations professionnelles obligatoires.

Dans les structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective de plus de 10 salariés, équivalent temps plein, l'employeur ou son représentant est tenu d'engager, chaque année, une négociation avec les organisations syndicales sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que toute autre négociation annuelle obligatoire, telle que prévue par le code du travail et la législation en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative dans les structures entrant dans le champ d'application du présent accord pourra demander à l'employeur l'ouverture de négociations sur des thèmes autres que ceux pour lesquels une négociation annuelle est obligatoire au moins tous les 2 ans, sauf en ce qui concerne les thèmes pour lesquels le législateur a prévu une périodicité spécifique.

## **Article 6.6**

### **Observatoire paritaire de la négociation collective**

En vigueur non étendu

Un observatoire paritaire de la négociation collective est instauré par le présent accord.

Cet observatoire est composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ du présent accord.

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement conclu pour la mise en œuvre d'une disposition législative par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord doit être transmis à cet observatoire dans les 15 jours de sa conclusion.

Toute dénonciation d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement doit être notifiée à cet observatoire dans un délai de 2 semaines à compter de cette dénonciation.

Cet observatoire se réunit une fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'étudier les accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application ainsi que ceux dénoncés.

Un rapport est établi à la suite de cette réunion afin de dresser un inventaire du contenu des accords et conventions conclus par les entreprises ou établissements entrant dans son champ d'application et des dénonciations intervenues.

Cet observatoire fera également un point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions conventionnelles et législatives.

## **Article 6.7**

### **Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires**

En vigueur non étendu

Les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collègue, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins 1 semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de justificatifs.

## **Article 6.8**

### **Dépôt et entrée en vigueur**

En vigueur non étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de la présente convention en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La convention collective et tout avenant ou annexe seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le dépôt des textes conventionnels doit être accompagné d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, la partie la plus diligente remettra un exemplaire de la convention collective et tout avenant ou annexe au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La convention collective, ses avenants et annexes seront applicables à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Cependant, les régies appliquant déjà un accord collectif autre que la présente convention collective et qui soit adhéreront volontairement à la présente convention collective, soit viendront à être qualifiées,

postérieurement au dépôt de la présente convention collective, disposeront d'un délai maximum de 1 année à compter de leur adhésion ou de l'acquisition du statut de régie de quartier pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant adhérer à la présente convention collective ainsi que les structures adhérentes à une organisation ou groupement signataire de la présente convention collective qui entrent dans son champ d'application disposeront d'un délai maximum de 1 année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux signataires adhèrent à la présente convention collective et dans le même temps sollicitent l'extension de la convention collective nationale de régies de quartier auprès de la commission nationale de négociation collective du ministère du travail.

# **Annexe I : Prévoyance**

## **Article**

En vigueur non étendu

Dans la présente annexe, les salariés des régies de quartier seront désignés par le vocable « participant(s) » ; les employeurs, régies de quartiers ou de territoire, le comité national de liaison des régies de quartiers (CNLRQ) et associations est désigné par le vocable « régies ».

## **Article 1er**

### **Indemnisation de la maladie et régime de prévoyance de l'ensemble du personnel**

En vigueur non étendu

## **Article 1.1**

### **Bénéficiaires**

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont l'ensemble du personnel des régies entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier, quels que soient la nature de leur contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Bénéficient également des garanties instituées au présent article sans contrepartie de cotisations, et pendant une durée de 1 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail, les participants des régies licenciés et inscrits à Pôle emploi.

Toute référence au personnel cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC. Toute référence au personnel non cadre dans la présente annexe s'entend comme l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC.

## **Article 1.2**

### **Garanties du régime de prévoyance**

En vigueur non étendu

Le présent accord institue les garanties de prévoyance suivantes :

- maintien de salaire ;
- incapacité de travail ;

- invalidité ;
- décès ;
- rente temporaire de conjoint ;
- rente éducation.

## Article 1.2.1

### Définition des garanties du régime de prévoyance

En vigueur non étendu

#### Article 1.2.1.1

#### Garantie maintien de salaire

En vigueur non étendu

a) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements autres que ceux du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le participant justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée, et sans franchise en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions suivantes :

Ancienneté appréciée dans le secteur d'activité	Montant mensuel et durée	
	1re période : 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2e période : 66,66 % du salaire brut moins IJSS brutes
3 mois à 5 ans	30 jours	30 jours
5 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
10 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
15 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
20 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
25 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
A partir de 30 ans	90 jours	90 jours

(1) IJSS : indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'ancienneté s'apprécie pour l'application du présent article au premier jour d'arrêt de travail.

Il sera tenu compte pour la détermination des durées et des taux d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions contenues au tableau récapitulatif ci-dessus.

b) Maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Le maintien de salaire des participants travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du code civil local.

Ainsi, les participants travaillant dans ces départements, quel que soit la nature de leur contrat de travail, absents au travail pour cause de maladie ou une cause revêtant un caractère de force majeure pris en charge ou non (cas des participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèces de la sécurité sociale) par la sécurité sociale, bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pour une durée qui ne peut toutefois excéder 45 jours. Il sera tenu compte, pour la détermination de la durée d'indemnisation, des indemnités versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que le total indemnisé sur ces 12 mois ne dépasse pas la durée applicable en vertu des dispositions énoncées ci-dessus et rappelées dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

Conditions de la garantie	Montant de la prestation	Durée du versement
Dès l'embauche Sans franchise	100 % du salaire brut	45 jours

## **Article 1.2.1.2**

### **Garantie incapacité de travail**

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale (1), le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle), bénéficie d'indemnités journalières complémentaires. (1) Exclusivement dans ce dernier cas au profit des participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou effectué un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale.

#### **Article 1.2.1.2.1**

##### **Point de départ de la garantie**

En vigueur non étendu

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais de la 2e période des obligations de maintien de salaire telles que définies à l'article 1.2.1.1 a et en relais des obligations de maintien de salaire pour les participants relevant des dispositions du b de l'article 1.2.1.1.

#### **Article 1.2.1.2.2**

##### **Montant de la prestation**

En vigueur non étendu

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élèvent à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

#### **Article 1.2.1.2.3**

## **Durée du service des prestations**

En vigueur non étendu

Les prestations cessent d'être versées :

- à la reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la mise en invalidité ou incapacité permanente professionnelle ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- à la date de décès du participant ;
- à la cessation de paiement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

### **Article 1.2.2**

#### **Garantie invalidité**

En vigueur non étendu

Lorsque le participant ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou, par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant, pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

#### **Article 1.2.2.1**

##### **Montant de la prestation**

En vigueur non étendu

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1re catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3e catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

Pour le participant non pris en charge par la sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations sécurité sociale, l'organisme assureur se substitue à la sécurité sociale et verse une rente égale à :

- pour une invalidité de 1re catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % : 37,5 % du salaire brut de référence ;
  - pour une invalidité de 2e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence ;
  - pour une invalidité de 3e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence et 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale.
- En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le participant à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité.

## **Article 1.2.2.2**

### **Durée du service des prestations**

En vigueur non étendu

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le participant ne perçoit plus la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- au jour où la pension vieillesse de la sécurité sociale est substituée à la rente d'invalidité ;
- lorsque le participant ne bénéficie pas d'une ouverture de droit à prestations de sécurité sociale du fait d'une insuffisance d'heures cotisées ;
- à la date à laquelle le participant aura atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale ;
- et/ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse ;
- et/ou par décision du médecin conseil de l'organisme assureur.

## **Article 1.2.3**

### **Garantie capital décès**

En vigueur non étendu

#### **Article 1.2.3.1**

##### **Garantie « décès toute cause »**

En vigueur non étendu

En cas de décès du participant quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100 % du salaire brut de référence défini à l'article 1.4.1. A ce montant s'ajoute une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge.

#### **Article 1.2.3.2**

##### **Garantie décès accidentel**

En vigueur non étendu

En cas de décès accidentel du participant (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

### **Article 1.2.3.3**

#### **Dévolution du capital décès**

En vigueur non étendu

Le participant peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires du capital décès dans un document nommé « désignation de bénéficiaire » qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur. Ainsi, en cas de décès du participant, le bénéficiaire du capital sera en premier lieu le ou les bénéficiaires désignés par le participant. A défaut de désignation particulière, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du participant (1), à défaut ;
- à ses enfants par parts égales entre eux, à défaut ;
- aux ascendants par parts égales entre eux, à défaut ;
- le capital revient à la succession. (1) Pour l'attribution du capital décès, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, mais aussi par assimilation le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le participant est né de cette union et que le concubin vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

### **Article 1.2.3.4**

#### **Garantie double effet**

En vigueur non étendu

Le décès postérieur ou simultané du conjoint du participant entraîne le versement au profit des enfants restant à charge par parts égales entre eux d'un capital égal à 200 % du montant du capital décès toute cause (hors majorations).

### **Article 1.2.3.5**

#### **Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)**

En vigueur non étendu

Le participant classé par la sécurité sociale (ou le médecin-conseil de l'organisme assureur pour les participants n'ayant pas de droits ouverts aux prestations en espèce de la sécurité sociale) dans la troisième catégorie d'invalides telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (1) (soit l'invalidé qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) avant la liquidation de sa pension de retraite, peut demander le versement par anticipation de 50 % du montant du capital « décès toute cause ». Lors de son décès ultérieur intervenu avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou

de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû. (1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

### **Article 1.2.3.6**

#### **Tableau récapitulatif des capitaux versés**

En vigueur non étendu

Garanties	Montant des garanties
Décès toute cause	100 % du salaire brut de référence + 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge
Décès accidentel	100 % du salaire brut de référence
Double effet toute cause	200 % du capital décès toute cause hors majorations pour enfants à charge
IAD	50 % du capital décès toute cause
Si décès du participant avant la liquidation de sa pension de vieillesse ou de la substitution de la pension de vieillesse à la rente d'invalidité de la sécurité sociale, il sera versé au bénéficiaire le différentiel restant dû	50 % du capital décès toute cause

### **Article 1.2.4**

#### **Garantie rente temporaire de conjoint**

En vigueur non étendu

Lors du décès du participant, il est versé à son conjoint survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite sécurité sociale du bénéficiaire.

Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif, mais aussi, par assimilation, le concubin lorsque, à la date du décès du participant, le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

#### **Article 1.2.4.1**

#### **Montant de la garantie**

En vigueur non étendu

Le montant de la rente est de 15 % du salaire brut de référence limité à la tranche B. Elle est versée trimestriellement à terme d'avance.

## **Article 1.2.4.2**

### **Point de départ de la prestation**

En vigueur non étendu

Le point de départ du versement de la prestation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès.

## **Article 1.2.5**

### **Garantie rente éducation**

En vigueur non étendu

Lors du décès du participant ou de son classement par la sécurité sociale ou le médecin-conseil de l'organisme assureur (pour les participants n'ayant pas cotisé un nombre d'heures suffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) en invalidité absolue et définitive (IAD), il est versé à ses enfants à charge une rente éducation.

#### **Article 1.2.5.1**

##### **Montant de la garantie**

En vigueur non étendu

Le montant de la rente est de :

- 10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 à moins de 18 ans ;
- 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 à moins de 26 ans.

#### **Article 1.2.5.2**

##### **Notion d'enfant à charge et conditions de la garantie**

En vigueur non étendu

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

En tout état de cause, les enfants répondant aux conditions ci-dessus doivent obligatoirement être à la charge du participant.

### **Article 1.2.5.3**

#### **Point de départ de la garantie**

En vigueur non étendu

Le point de départ du versement de la rente éducation est fixé au premier jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive (IAD) du participant.

La rente est versée trimestriellement à terme d'avance.

### **Article 1.2.5.4**

#### **Cessation de la garantie**

En vigueur non étendu

La rente éducation cesse d'être versée au plus tard à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant perd sa qualité d'enfant à charge. En tout état de cause, le service de la rente cesse au jour du décès du bénéficiaire.

### **Article 1.2.6**

#### **Garantie rente viagère handicap**

En vigueur non étendu

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus en état de handicap à la date du décès une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois à la mise en place de la garantie.

L'évolution du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies, 1°, du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès du salarié.

## **Article 1.3**

### **Revalorisation des prestations**

En vigueur non étendu

Les prestations servies dans le cadre du présent régime seront revalorisées selon l'évolution du point ARRCO, aux mêmes dates d'effet. Les prestations afférentes à la rente d'éducation et de conjoint sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

## **Article 1.4**

### **Définition de certaines notions**

En vigueur non étendu

#### **Article 1.4.1**

##### **Définition du salaire de référence**

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail. Pour les participants ayant été en arrêt de travail au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans les régies, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Le salaire de référence est limité à la tranche B de la rémunération.

Le salaire de référence pour la garantie maintien de salaire est le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

#### **Article 1.4.2**

##### **Assiette des cotisations**

En vigueur non étendu

L'assiette des cotisations est calculée sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Cette assiette est limitée à la tranche B de la sécurité sociale.

Les participants en cours d'indemnisation par le présent régime continuent de bénéficier de l'ensemble des autres garanties sans contrepartie de cotisations.

## Article 1.4.3

### Notion d'accident

En vigueur non étendu

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

## Article 1.5

### Cotisations du régime de prévoyance

En vigueur non étendu

Nouveaux taux de cotisations contractuels à compter du 1er octobre 2014 (1)

(En pourcentage.)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
	TA/ TB	TA	TB	TA/ TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,18	0,43	0,43	0,18	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,21	0,25	0,25	0,21	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,30	0,34	0,34	0,30	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	1,09	1,50	1,50	1,09 %	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,57	0,40	1,10	1,25 %	1,08	1,78
Cotisation totale	1,66	1,90	2,60	2,34	2,58	3,28

Un taux d'appel des cotisations est applicable à compter du 1er octobre 2014 jusqu'au 31 mars 2015. (1)

(En pourcentage.)

	Cotisations non affilié à l'AGIRC	Cotisations affilié à l'AGIRC		Cotisations non affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	Cotisations affilié à l'AGIRC Alsace-Moselle	
	TA/ TB	TA	TB	TA/ TB	TA	TB
Capital décès (assureur GNP)	0,13	0,43	0,43	0,14	0,43	0,43
Rente temporaire de conjoint (assureur OCIRP)	0,15	0,25	0,25	0,15	0,25	0,25
Rente éducation (assureur OCIRP)	0,18	0,25	0,25	0,18	0,25	0,25
Garantie incapacité (assureur GNP)	0,24	0,34	0,34	0,28	0,34	0,34
Rente handicap (assureur OCIRP)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Garantie invalidité (assureur GNP)	0,18	0,21	0,21	0,20	0,21	0,21
Total cotisations garanties de prévoyance	0,90	1,50	1,50	0,97	1,50	1,50
Garantie maintien de salaire (assureur GNP)	0,44	0,40	1,10	0,96	1,08	1,78
Cotisation totale	1,34	1,90	2,60	1,93	2,58	3,28

La cotisation totale, hors celle afférente à la garantie maintien de salaire qui est exclusivement à la charge de l'employeur, est répartie à hauteur de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du participant. La cotisation de la tranche A des salaires des participants relevant de la catégorie cadres est intégralement à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail TA/TB des participants non cadres est à la charge exclusive du participant. Les taux de cotisation contractuels et les taux d'appel des cotisations sont révisables au 1er juillet de chaque année. En cas d'alerte de l'un des organismes assureurs au cours de la période annuelle, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations afin d'ajuster les taux aux besoins de charge du régime de prévoyance. (1) NOTE : Les taux de cotisation contractuels et les taux d'appel des cotisations fixés par l'avenant n° 1 à l'annexe I du 8 septembre 2014 sont maintenus à compter du 1er avril 2015 pour une durée indéterminée. (Avenant n° 2 du 26 juin 2015 BO 2015/33)

## Article 1.6

### Désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance

En vigueur non étendu

Après appel d'offres, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des régies de quartier ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche susmentionnée au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont les sièges sociaux sont situés respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacères, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques « incapacité de travail, invalidité et décès ». L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties « rente temporaire de conjoint » et « rente éducation ». Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque régie de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque régie adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque participant.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion « contrat de garanties collectives » précisant les modalités de gestion du régime.

## **Article 1.7**

### **Réexamen des conditions de la mutualisation**

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs susmentionnés sont désignés pour 5 ans.

Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 1.8**

### **Changement d'organisme assureur**

En vigueur non étendu

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies par les organismes assureurs résiliés ou non reconduits à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

La revalorisation des prestations continuera au moins sur la base déterminée à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

## **Article 1.9**

### **Clause de migration obligatoire**

En vigueur non étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale, les régies relevant du champ d'application de la convention collective nationale des régies de quartier doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au présent avenant auprès du GNP et de l'OCIRP.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent avenant, ont souscrites un contrat ou adhérees à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche doivent résilier leur contrat actuel pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation avant le 1er janvier 2012.

## **Article 1.10**

### **Compensation financière**

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs désignés demanderont aux régies qui leur demandent d'adhérer, à une date postérieure à la date à laquelle ils y étaient tenus en vertu des dispositions susmentionnées et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité ou le maintien des garanties décès, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur, et au montant des capitaux décès et capitaux constitutifs des rentes le cas échéant. Si ladite régie n'a pas de salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion, elle devra s'acquitter des cotisations non versées depuis la date d'obligation.

Lorsque la régie qui demande son adhésion au régime conventionnel avait souscrit un contrat de prévoyance avec un assureur autre que ceux désignés par les partenaires sociaux, seul le différentiel avec les garanties conventionnelles et la revalorisation des prestations servies par l'organisme assureur quitté seront pris en compte pour le calcul de cette compensation financière. En contrepartie du transfert d'engagements, un transfert de la provision relative au maintien de la garantie décès auprès du précédent assureur pourra être demandé par les assureurs désignés.

Sont considérées comme « risques en cours » les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente, indemnisés par la sécurité sociale et non couverts par un précédent organisme assureur ;
  - les salariés et anciens salariés qui bénéficient ou peuvent prétendre au bénéfice de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat collectif de prévoyance ;
  - les bénéficiaires de rentes éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat collectif de prévoyance.
- Aucune indemnité n'est due par les régies qui rejoindront les organismes désignés dans les 6 mois qui suivent leur création.

En tout état de cause, les adhésions susceptibles de se voir appliquer les dispositions du présent article seront soumises à la décision de la commission nationale paritaire de prévoyance.

## **Article 1.11**

### **Commission paritaire nationale de prévoyance**

En vigueur non étendu

Le présent article crée une commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de prévoyance.

#### **Article 1.11.1**

##### **Attributions de la commission**

En vigueur non étendu

La commission :

- propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de prévoyance ;
- étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;

– assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance.

A cet effet, l'organisme de prévoyance lui communique chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

## **Article 1.11.2**

### **Composition**

En vigueur non étendu

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale et par organisation patronale représentatives dans la branche professionnelle signataire du présent avenant.

## **Article 1.11.3**

### **Fonctionnement**

En vigueur non étendu

Cette commission se réunit en tant que besoin, a minima une fois par an, et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera définie par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

## **Annexe II : Classification et rémunération**

### **Article**

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

#### Objet de l'annexe

Chaque convention collective et/ou accord collectif, doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

C'est ce qu'on appelle les grilles de classification et de rémunérations.

La présente annexe détermine les grilles de classification et de rémunérations applicables dans les régies de quartier et de territoire, le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et les associations œuvrant dans les mêmes finalités, nommés dans le texte sous le vocable "régies".

La grille de classification des régies, accompagnée des fiches niveaux, n'a pas pour but de décrire de manière détaillée le travail de chacun.

Ce qui est possible dans chaque régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi dans chaque régie, il est conseillé d'établir une fiche de poste, indiquant précisément les tâches à effectuer et les exigences.

Au niveau national il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer où il se situe. Ce cadre permet également de faire un classement des emplois et d'établir un niveau de rémunération minimal.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

#### Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des régies.

## **Section 1 : Classification**

### **Article**

En vigueur non étendu

La présente section comprend :

- la grille de classification ;
- des fiches niveaux ;
- une explication de l'utilisation de la grille et des fiches niveaux ;

- l'évolution professionnelle des salariés ;
- les voies de recours.

## Article 1er

### Grille de classification

En vigueur non étendu

Catégorie	Niveau et échelon	Secteurs d'emploi		
		Production	Administration	Lien social/insertion/médiation
Ouvriers et employés	1 A et B	Opérateur(trice) de quartier (* Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent	Agent(e) administratif	Agent (e) de proximité (* Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	1 C et D	Opérateur(trice) de quartier qualifié(e) (* Nettoyage Espaces verts/environnement Bâtiment/second œuvre Polyvalent	Agent(e) administratif qualifié(e) ou confirmé(e)	Agent(e) de proximité (* Agent de services à la personne Agent d'animation Agent de médiation Agent d'accueil
	2	Opérateur(trice) de quartier responsable de chantiers/chef(fe) d'équipe	Assistant(e) administratif Aide comptable	Agent(e) de proximité qualifié(e) ou confirmé(e) (* Animateur Médiateur Agent d'accueil Agent de services à la personne
	3	Responsable de chantiers Responsable de projet(s) Encadrant(e) technique et pédagogique	Assistant(e) administratif qualifié(e) Secrétaire comptable Comptable	Responsable de services de proximité Conseiller(ère) en insertion socioprofessionnelle/ accompagnateur(trice) en insertion socioprofessionnelle Responsable de projet(s)
Agents de maîtrise ou cadres	4	Coordonnateur(trice) technique et pédagogique	Assistant(e) de direction Comptable qualifié(e) Responsable ressources humaines	Coordonnateur(trice) social et/ou professionnel Coordonnateur(trice) de projet(s)
Cadres	5 A et B	Directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) débutant(e) Directeur(trice) de pôle Responsable administratif et financier Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du comité national de liaison des régies de quartier		
	5 C et D	Directeur (trice) Adjoint(e) au-à la délégué(-e) général(-e) du comité national de liaison des régies de quartier		
	6 A et B	Responsable de la délégation générale du comité national de liaison des régies de quartier		
(*) Liste non exhaustive.				

## Article 2

### Fiches niveaux

En vigueur non étendu

#### Niveau 1

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 1 A et B	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fixant : 1.#L'objet du travail ; 2.#Les moyens ; 3.#Le mode opératoire ; 4.#Les opérations de conformité et de sécurité ; 5.#L'ordre de succession des tâches.	Limitée à des vérifications simples et au respect des consignes de sécurité	Pas d'expérience. Pas de niveau requis.	Réalisation de tâches élémentaires.
Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 1 C et D	Travail qualifié.	Reçoit les consignes fixant : 1.#L'objet du travail ; 2.#Les moyens ; 3.#Le mode opératoire ; Autonomie pour : 4.#Les opérations de conformité et de sécurité ; 5.#L'ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Réalisation de l'ensemble des opérations du métier.

## Niveau 2

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 2	Exécution d'un travail qualifié avec une équipe. Travaille avec les opérateurs de niveau 1. Travail relationnel dominant.	Reçoit les instructions fixant : 1.#L'objet du travail ; 2.#Les moyens ; Autonomie pour : 3.#Le mode opératoire ; 4.#Les opérations de conformité ; 5.#L'ordre de succession des tâches.	Organise la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau V Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filière production : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, assure la réalisation de chantiers avec des opérateurs de niveau 1. Filière administration : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, exécute des travaux administratifs ou comptables selon les procédures établies. Filière lien social/insertion/médiation : Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, participe à la mise en œuvre de projets de proximité.

## Niveau 3

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations. Elabore et participe à la révision des procédures.	Reçoit les instructions fixant : 1.#L'objet du travail ; 2.#Les moyens ; Autonomie sur : 3.#Le mode opératoire ; 4.#Les opérations de conformité et de sécurité ; 5.#L'ordre de succession des tâches.	Organisation et coordination des tâches à accomplir. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Filière production : "Responsable de chantiers" et "responsable de projet(s)" Niveau V Education nationale, "Encadrant(e) technique et pédagogique" Niveau IV Education nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	Filières production et administration : A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à gérer ponctuellement une équipe.
				Filière administration : Niveau IV Education nationale, ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	
				Filière lien social/insertion/médiation :	Filière lien social/insertion/médiation :

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
				"Responsable de service de proximité" et "responsable de projet(s)" Niveau IV Education nationale, "CIP/ASP" Niveau III Education nationale, Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou expérience équivalente.	A partir des directives de son supérieur hiérarchique, organise et exécute son travail. Peut être amené à animer ponctuellement une équipe.

#### Niveau 4

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 4	Conduit des projets techniques ou de lien social ou d'accompagnement socioprofessionnels. Anime des équipes. Peut élaborer et réviser des procédures.	Sous le contrôle de la direction, adapte les moyens appropriés, au plan humain et technique, pour garantir la bonne marche des projets.	Responsable de son secteur d'activité. Choix des méthodes et des moyens en vue des résultats à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à disposition. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Sous le contrôle de la direction, gestion de son secteur d'activité. Dirige le personnel affecté à son service, dont il (elle) peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services.

#### Niveau 5 - Régies (hors "adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ")

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A et B	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la direction, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets. Dirige le personnel affecté à son service, dont il (elle) peut avoir la responsabilité hiérarchique, et coordonne toute l'activité en lien avec les autres services. Peut être amené à gérer un budget.
Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 5 C et D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies.	Très large autonomie de jugement et d'initiative.	Très large responsabilité de gestion. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau I Education nationale Pour tous les postes : ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet de la structure.

#### Niveau 5 - CNLRQ "Adjoint(e) au-à la délégué(e) général(e) du CNLRQ" et niveau 6

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 5 A à D	Assure la réalisation des objectifs qui lui sont confiés. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Responsable d'une mission. Garant des résultats de son secteur. Respecte et fait respecter les consignes de sécurité.	Niveau III Education nationale, ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec la délégation générale, assure la gestion et l'animation de son secteur et développe des projets.

Niveau	Technicité et expertise	Degré d'Autonomie et d'initiative	Responsabilité	Expérience et formation professionnelle de base	Missions
Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le conseil d'administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau I Education nationale ou niveau équivalent ou compétence équivalente.	L'étendue et la nature de ses missions sont précisées dans une délégation écrite du (de la) président(e) du conseil d'administration, dans le cadre du projet du Comité.

## Article 3

### Explication de l'utilisation de la grille et des fiches niveaux

En vigueur non étendu

#### Utilisation de la grille

Pour situer les emplois, que ce soit à l'embauche, ou au cours de l'exécution du contrat de travail, chaque régie dispose de neuf repères.

Premier repère : la catégorie

La catégorie est une indication de la place occupée dans l'entreprise, au niveau des responsabilités et de la qualification :

- les ouvriers et les employés : cette catégorie correspond à des emplois d'exécution ;
- les agents de maîtrise : cette catégorie correspond à des emplois nécessitant un certain degré de maîtrise, un savoir-faire spécifique, un degré d'autonomie supérieur à celui d'un employé. Les agents de maîtrise peuvent occasionnellement être amenés à manager des équipes ;
- les cadres.

Deuxième repère : l'emploi

L'appellation de l'emploi commune à toutes les régies permet la mobilité d'une régie à l'autre et donne une première indication des fonctions concernées.

Troisième repère : le niveau

Le niveau correspond au positionnement des emplois les uns par rapport aux autres (ex. : l'aide comptable est de niveau 2, il est donc au-dessus de l'opérateur de quartier [niveau 1] et au-dessous du directeur [niveau 5]).

Quatrième repère : les échelons

Le premier échelon correspond à l'échelon d'accueil dans l'emploi (quand on est débutant dans l'emploi). Les échelons suivants correspondent à la confirmation dans l'emploi avec une expérience de plus en plus grande, ou une formation additionnelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi.

A chaque échelon correspond un salaire minimum, c'est-à-dire le salaire brut (avant déduction des charges sociales des salariés) garanti au titulaire de l'emploi quel que soit son contrat de travail (CDD ou CDI).

Cinquième repère : la technicité et l'expertise

Elles indiquent les exigences relatives à l'emploi.

Pour trouver une définition plus large de l'emploi, il faut se rapprocher du neuvième repère : missions.

Sixième repère : le degré d'autonomie et d'initiative

Ce repère indique la liberté d'action de chacun pour exécuter son travail.

Le salarié reçoit des consignes ou des instructions qui accordent une liberté d'initiative plus ou moins grande suivant le niveau de son emploi.

Septième repère : la responsabilité

Il s'agit de la responsabilité liée à l'emploi.

La responsabilité vient préciser l'autonomie personnelle dans le cadre de son emploi.

Huitième repère : l'expérience et la formation professionnelle de base

Ce critère indique le niveau de diplôme ou d'expérience professionnelle minimum souhaité pour occuper le poste.

Neuvième repère : les missions

Les missions représentent les grandes tâches qui composent l'emploi et qui renvoient aux objectifs et à l'activité de la régie.

#### Lexique de la classification

Conformité	Concordance de la démarche ou des résultats obtenus avec les consignes, les instructions ou les objectifs fixés. la conformité s'apprécie au regard des normes techniques en vigueur dans le métier.
Consignes	Formulation écrite ou orale qui contient toute précision utile pour l'exécution des tâches.
Coordonner	Organiser le travail de plusieurs salariés en vue de réaliser un objectif (ex. : organiser l'intervention de différents corps d'état, en vue de la réfection d'un appartement).
Initiative	Ce qui relève de la seule décision du salarié. Aptitude à agir et à entreprendre spontanément.
Instructions	Explications verbales ou écrites indiquant de manière générale les conditions d'intervention et les objectifs à atteindre.
Management	Manière ou façon d'organiser le travail d'une équipe.
Mode opératoire	Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution, et donc le résultat à obtenir.
Niveaux de formation	Ces niveaux font référence à ceux fixés par l'Education nationale en matière de diplômes : VI : sans diplôme ; V : CAP ou BEP ; IV : bac ; III : BTS ou DUT ; II : et I : formations supérieures de deuxième et troisième cycles.
Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent chronologiquement les différentes opérations (voir aussi mode opératoire).

## Article 4

### Evolution professionnelle des salariés

En vigueur non étendu

Entretien annuel individuel

Chaque année, un entretien individuel sera réalisé suivant la forme adéquate à chaque régie (par un supérieur hiérarchique ou par la direction).

L'entretien a pour objet l'examen de la situation du salarié ainsi que de l'évolution de ses tâches et des caractéristiques de son emploi (responsabilité, autonomie, formation professionnelle), pouvant justifier un changement d'emploi ou d'échelon.

L'entretien doit permettre de faire le point sur les acquis professionnels et les possibilités d'évolution et de formation.

Il n'a cependant pas vocation à remplacer "l'entretien professionnel" prévu dans le cadre de la formation professionnelle continue, organisé selon les dispositions légales. Ces deux types d'entretiens doivent se compléter.

Dans le cas où aucune évolution ne s'avérerait possible, il doit en être indiqué les raisons.

### Critères d'évolution

Le passage d'un échelon à un autre au sein d'un niveau correspond à la confirmation dans l'emploi.

Pour cela, il est notamment tenu compte :

- de l'expérience de plus en plus grande du salarié dans son emploi ;
- de sa capacité d'adaptation au poste ;
- de l'évolution de son autonomie et de sa prise de responsabilité ;
- d'une formation additionnelle renforçant les capacités à occuper pleinement l'emploi ;
- de son implication en vue de l'amélioration du poste (prise d'initiative et force de proposition, comportement professionnel...) ;
- des échanges lors de l'entretien annuel ;
- de son implication dans le projet régie.

Ces critères ne sont pas listés par ordre d'importance et ne sont pas obligatoirement cumulatifs.

## **Article 5**

### **Voies de recours**

En vigueur non étendu

#### Voie de recours interne

En cas de contestation par un salarié de son classement dans la grille de classification, celui-ci peut demander à l'employeur un examen de sa situation.

Dans un délai d'un mois, l'employeur fera connaître sa décision au salarié lors d'un entretien pris sur son temps de travail et rémunéré comme tel.

Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la régie, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions, ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative dûment mandaté à cet effet.

#### Voie de recours au niveau de la branche

Dans le cas où un désaccord persistant subsisterait dans l'application de la grille de classification, ou qu'il naîtrait un différend sur l'interprétation de certaines de ses dispositions, il pourra être fait appel à la commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation, statuant en commission d'interprétation.

La commission peut être saisie selon les modalités prévues à l'article 6.4 de la convention collective nationale.

Les décisions de cette commission sont applicables de droit, nonobstant toute voie légale de recours devant les juridictions compétentes.

## Section 2 : Rémunération

### Article 1er

#### Grille de rémunération

En vigueur non étendu

Niveau	Échelon	Coefficient
1	A	160 (ou Smic si plus avantageux)
	B	170
1	C	180
	D	190
2	A	190
	B	195
	C	200
3	A	200
	B	210
	C	220
4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250
5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
6	A	400
	B	420

### Article 2

#### Positionnement dans la grille de rémunération

En vigueur non étendu

Le positionnement des salariés dans la grille de rémunération découle de leur classification, selon les critères définis à la section 1.

La grille fixe des planchers pour chaque niveau et échelon de classification.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés. Il veillera notamment au respect de l'égalité femme-homme.

## **Article 3**

### **Valeur du point**

En vigueur non étendu

Le salaire mensuel de base est égal au coefficient multiplié par une valeur de point.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation au moins une fois par an en vue de négocier la valeur du point.

## **Article 4**

### **Voies de recours**

En vigueur non étendu

Les voies de recours concernant l'application de la grille de rémunération sont identiques à celles concernant l'application de la grille de classification.

## **Section 3 : Clause de sauvegarde**

### **Article**

En vigueur non étendu

Chaque salarié(e) doit pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle.

Celle-ci peut prendre plusieurs formes, notamment :

- le suivi d'une formation préparant un changement d'emploi ;
- une modification de classification (de coefficient et/ou d'échelon et/ou de niveau).

Un(e) salarié(e) classé(e) aux niveaux 1 à 4 qui ne bénéficie pas de ces deux types d'évolution professionnelle se verra attribuer, dans certains cas, des points supplémentaires appelés "points de sauvegarde".

Modalités d'attribution des "points de sauvegarde"

Situation 1 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, dans les deux ans de présence effective ou assimilée comme telle suivant son embauche, d'une formation préparant un changement d'emploi et donnant la possibilité de préparer et de réussir le moment venu sa sortie de la régie : attribution de 3 points supplémentaires de sauvegarde (3 points × valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la formation proposée.

Situation 2 :

Salarié(e) ayant validé une formation certifiante ou diplômante en vue de préparer un changement d'emploi, inscrite sur le plan de formation de la région, sans avoir bénéficié d'une modification de classification : si dans les 3 ans suivant la validation de la formation, le (la) salarié(e) est toujours au même niveau, même échelon et même coefficient, il lui est attribué 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points × valeur du point).

Cet avantage ne sera pas attribué dans le cas où l'intéressé(e) aurait refusé par écrit la modification de classification proposée.

Situation 3 :

Salarié(e) n'ayant pas bénéficié, pendant quatre années consécutives (présence effective ou assimilée comme telle), ni d'une proposition écrite de formation, ni d'une modification de classification : attribution de 10 points supplémentaires de sauvegarde (10 points × valeur du point).

Situation 4 :

Salarié(e) arrivé à l'échelon maximum de son niveau, n'ayant bénéficié ni d'une proposition écrite de formation, ni d'une modification de classification depuis 5 ans : attribution de 5 points supplémentaires de sauvegarde (5 points × valeur du point).

Un(e) salarié(e) ne pourra pas cumuler les points afférents aux situations 1 à 3, mais bénéficiera du nombre de points le plus élevé.

Le passage à l'échelon supérieur fait perdre l'attribution des points de sauvegarde acquis.

Toutefois dans le cas où le nombre de points du nouveau coefficient est inférieur au nombre de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde), le (la) salarié(e) ne perdra que partiellement ses points de sauvegarde afin de ne pas voir sa rémunération diminuer.

Les points restants seront perdus dès que le coefficient atteindra le nombre de points de la précédente classification (coefficient + points de sauvegarde).

Modalités de paiement

Les points de sauvegarde sont octroyés le mois civil suivant la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies.

Ils apparaissent sur une ligne distincte du bulletin de paie.

## Section 4 : Classification des titulaires d'un CQP de branche

### Article 1er

#### Titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité"

En vigueur non étendu

Classification	Prérogatives
Le (la) titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité" est classé(e) au minimum au niveau 1 échelon C, en tant qu'opérateur (trice) de quartier qualifié(e).	Le (la) titulaire du CQP "Agent d'entretien et de proximité" réalise les activités suivantes : -#organisation de son travail ; - réalisation d'une prestation de nettoyage dans le respect des techniques adaptées ; - relation avec l'habitant, l'utilisateur, le client sur le lieu de déroulement de la prestation ; -#prévention des risques et sécurité sur son poste ; - acquisition des compétences nécessaires à l'évolution professionnelle ; -#collaboration avec les autres membres de l'équipe.

## **Annexe III : Formation professionnelle**

### **Article**

En vigueur non étendu

Vu l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

### **Préambule**

#### **Article**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la qualification et au développement des compétences qui participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée plus large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

La présente annexe tient compte de la réforme du 5 mars 2014, visant à créer une responsabilité individuelle (des salariés) et collective (des employeurs) dans la construction des parcours professionnels.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'organisme désigné pour l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des DROM-COM, du comité national de liaison des régies de quartier et entreprises et associations relevant du champ de la présente convention est l'organisme paritaire collecteur agréé Uniformation.

A ce titre, Uniformation aura notamment pour rôles :

- d'informer les adhérents et leurs salariés sur les dispositifs de formation, l'accès aux financements et le montage de dossiers financiers et pédagogiques ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises et associations dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et associations du secteur ;
- d'accompagner la CPNEF dans ses travaux.

Les entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche verseront à Unifformation les contributions légales et conventionnelles stipulées dans la clause financière relative aux contributions au titre de la formation professionnelle dans les régies.

Les fonds collectés devront permettre à Unifformation :

- en tant qu'OPCA : de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche.

De participer également au financement du FPSPP et des actions financées dans le cadre de la contribution conventionnelle complémentaire conformément aux priorités définies par la branche ;

- en tant qu'OPACIF : de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés de la branche.

Chaque année, la branche conviendra, dans le cadre d'un protocole de partenariat avec Unifformation, d'engagements réciproques et de modalités de fonctionnement.

La branche s'assurera notamment de la mise en œuvre, par Unifformation, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et associations relevant du champ conventionnel de la branche.

Cet accord est applicable pour une durée de 3 ans. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations 6 mois avant ce terme et de manière générale sur demande des parties.

## **Section 1 Conseil en évolution professionnelle**

### **Article**

En vigueur non étendu

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation défini dans la loi.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et il est assuré par les institutions et organismes mentionnés dans la loi.

Les régies informent les salariés de l'existence du conseil en évolution professionnelle et des institutions et organismes mettant en œuvre ce service.

## **Section 2 Entretien professionnel**

### **Article**

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

## **Section 3 Compte personnel de formation**

### **Article 1er**

#### **Alimentation du compte personnel de formation pour les salariés**

En vigueur non étendu

Dispositions générales

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Le versement des contributions au titre du compte personnel de formation se fait auprès de l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire par accord d'entreprise.

Cas des salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

## **Article 2**

### **Abondement du compte personnel de formation pour les salariés**

En vigueur non étendu

Abondement du compte personnel de formation de manière individuelle

Lorsque la durée de la formation retenue par un salarié est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation, il peut demander l'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de celle-ci conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II du code du travail.

Comme spécifié à l'article L. 6323-5 du même code, cet abondement en heures complémentaires est mentionné au compte personnel de formation mais n'entre pas dans le calcul du plafond prévu par l'article L. 6323-11.

Abondement du compte personnel de formation de manière collective

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir un abondement supplémentaire des comptes personnels de formation.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise devra abonder en priorité les comptes des salariés en parcours d'insertion, des salariés les moins qualifiés professionnellement, des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, des salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et des salariés à temps partiel.

Il devra également viser les formations soit permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, soit relevant de la liste prioritaire élaborée par la CPNEF.

Comme spécifié à l'article L. 6323-15 du code du travail, cet abondement supplémentaire n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte des salariés chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du même code.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail (voir section 2).

## **Article 3**

### **Formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche**

En vigueur non étendu

Formations rendues éligibles par la branche

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche des régies élabore chaque année une liste de formations éligibles au compte personnel de formation.

La liste doit recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein de la branche, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et aux évolutions du marché de l'emploi.

Elle a pour objets de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité professionnelle.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-6-II, de 1° à 4°, du code du travail, les formations inscrites sur la liste doivent figurer parmi les types de formations suivantes :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du code du travail.

Cette liste sera diffusée aux régies, qui informeront leurs salariés.

Autres formations éligibles

Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, dont la liste est définie par décret, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel de formation.

La liste établie par la CPNEF s'inscrit, par ailleurs, en complémentarité :

- de la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- des listes élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF), étant entendu que, pour un salarié donné, seule la liste de la région où il travaille est pertinente en termes d'éligibilité.

## **Article 4**

### **Formations suivies pendant le temps de travail**

En vigueur non étendu

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un salarié d'une entreprise de 50 salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au I de l'article L. 6315-1 et d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ou progressions salariale ou professionnelle ;
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

## **Article 5**

### **Abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation**

En vigueur non étendu

En vertu des dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié en heures complémentaires, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Ces heures complémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11.

## **Section 4 Période de professionnalisation**

### **Article 1er**

#### **Publics éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent être mobilisées pour des salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

– bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

## **Article 2**

### **Formations éligibles à la période de professionnalisation prévue par la branche**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics éligibles à la période de professionnalisation par des actions de formation définies comme suit :

1° # Des formations qui visent l'obtention d'une qualification :

- # soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- # soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- # soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

2° # Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;

3° # Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

## **Article 3**

### **Priorités de formation pour les salariés de la branche**

En vigueur non étendu

La CPNEF de la branche des régies de quartier et de territoire définit annuellement les publics prioritaires ainsi que les actions de formations prioritaires s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 6324-1 précédemment cité.

## **Article 4**

### **Durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle (formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

## **Article 5**

### **Complément de financement de la période de professionnalisation**

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation est financée par l'OPCA Uniformation dans le cadre des sommes collectées et affectées à la professionnalisation.

La CPNEF de la branche des régies de quartier et de territoire définit annuellement les modalités de complément de financement de la période de professionnalisation dans le cadre de la contribution conventionnelle complémentaire fixée par la clause financière de la présente annexe.

## **Article 6**

### **Tutorat**

En vigueur non étendu

La branche encourage le recours au tutorat dans le cadre de ce dispositif, considérant l'accompagnement du salarié en période de professionnalisation comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ ou de sa démarche de qualification.

## **Section 5 Tutorat**

### **Article 1er**

#### **Objet**

En vigueur non étendu

La branche professionnelle des régies de quartier et de territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

A ce titre, la branche définit ses orientations et les modalités de mise en œuvre des dispositifs suivants :

- le tutorat interne ;
- la formation des tuteurs.

## Article 2

### Modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche

En vigueur non étendu

La branche encourage le recours au tutorat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Il est rappelé que le tutorat est obligatoire pour les salariés en contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions prévues par l'article D. 6325-6 du code du travail. Les modalités de tutorat de salariés en contrat de professionnalisation sont définies par les articles D. 6325-6 à D. 6325-10. Il est également obligatoire pour les salariés en contrat unique d'insertion.

L'OPCA désigné par la branche contribue au financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises et associations, pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation, selon les modalités prévues aux articles L. 6332-15 et D. 6332-91 du code du travail.

Le tutorat permet de favoriser la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

#### a) Choix et missions du tuteur

Le tuteur est un salarié permanent des régies de quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s) les moyens de développer son (leur) autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuteur a pour missions, notamment :

- de participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- de transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels ;
- d'évaluer régulièrement l'acquisition des connaissances, des compétences, des savoir-faire et comportements professionnels ;
- d'être une personne ressource pour le tuteuré ;
- de participer au suivi et à l'évaluation de la formation, le cas échéant.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de trois personnes au plus.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la régie.

#### b) Formation des tuteurs

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche encourage la formation des tuteurs.

Le CNLRQ (comité national de liaison des régies de quartier) pourra mettre en place une formation « Etre tuteur dans une régie de quartier » afin de les aider à remplir leurs missions.

L'OPCA désigné par la branche peut contribuer au financement des dépenses liées à la formation de tuteur de salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation selon les modalités prévues à l'article L. 6332-15 du code du travail.

#### c) Formation interne

La branche encourage le développement de la formation interne en situation de travail.

## **Section 6 Certificat de qualification professionnelle**

### **Article**

En vigueur non étendu

La branche des régies de quartier et de territoire affirme sa volonté de développer des formations aboutissant à des qualifications sanctionnées par une certification.

Les connaissances et les compétences acquises dans le cadre de ces parcours de formation ne permettent pas à ce jour aux personnes d'acquérir un titre professionnel reconnu. Afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés des régies, favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable, la reconnaissance des compétences acquises via une certification apparaît capital.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la branche. A travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de certificat de qualification professionnelle interbranches et de certificat de qualification professionnelle de branche et encourage les régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

#### a) Certificat de qualification professionnelle interbranches

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la branche des régies de quartier et de territoire s'engage à favoriser la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CQPI de la branche vise notamment à répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'employabilité et la mobilité professionnelle intersecteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- le développement de CQPI existants ;

– la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches professionnelles.

La CPNEF est notamment compétente pour la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches.

La liste des CQPI, reconnus par la branche, est mise à jour régulièrement.

#### b) Certificat de qualification professionnelle de branche

La création des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ouverts à des salariés et à des demandeurs d'emploi répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi ;
- faciliter la mobilité professionnelle des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'insertion professionnelle durable des salariés de la branche et des demandeurs d'emploi.

La CPNEF est notamment compétente pour la création d'un CQP, l'élaboration, pour chaque CQP, d'un référentiel de compétences et de certification, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Les CQP de la branche sont accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La CPNEF habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche.

La liste des CQP, validés par la branche, est mise à jour régulièrement.

## **Section 7 Actions de formation prioritaires pour la branche**

### **Article**

En vigueur non étendu

Les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique.

La branche revisite chaque année les priorités de formation.

## **Section 8 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **Article 1er**

#### **Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

En vigueur non étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'observatoire alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Les travaux de l'observatoire constituent notamment un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

Les travaux de l'observatoire alimentent également le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), dans le cadre de son programme triennal d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi aux niveaux national et régional, comme prévu par les articles L. 6123-1 et R. 6123-1-2 du code du travail.

## **Article 2**

### **Fonctionnement de l'OPMQ**

En vigueur non étendu

L'observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire nationale de la branche.

Pour réaliser ses missions, l'observatoire est notamment amené à :

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

La commission paritaire nationale emploi formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. La commission paritaire nationale emploi formation et Uniformation affecteront aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé. Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Uniformation et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

# **Annexe IV : Régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé**

## **Article**

En vigueur non étendu

Dans la présente annexe, les salariés des régies de quartier seront désignés sous le vocable " participant " ; les employeurs, régies de quartier ou de territoire, le comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et associations, sont désignés par le vocable " régies ".

## **1. Adhésion, affiliation**

### **Article**

En vigueur non étendu

A compter de la date d'effet du présent régime, les " régies " entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective doivent faire bénéficier les salariés définis au point 2 ci-dessous d'un régime de remboursement complémentaire respectant les conditions définies par la présente annexe. Ils doivent affilier l'ensemble de leurs salariés présents et futurs, à titre obligatoire, à un contrat d'assurance collective mettant en œuvre ce régime, sous réserve des cas de dispenses prévus ci-dessous.

## **2. Bénéficiaires**

### **Article**

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires du présent régime " remboursement de frais de soins de santé " obligatoire, tous les salariés relevant des " régies " quelle que soit leur ancienneté.

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis à temps partiel (inférieur à un mi-temps) dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS) et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit couverts à titre obligatoire, d'un régime de frais de soin de santé complémentaire collectif obligatoire ;

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés demandant expressément à être dispensé d'adhésion, avec mention du cas de dispense exacte correspondant à leur situation et prévu parmi les cas listés limitativement ci-dessus. L'employeur conserve les demandes de dispense des salariés concernés.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion est irrévocable et prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'être affiliés au régime de santé conventionnel lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

### **3. Garanties. – Limite des garanties**

#### **Article**

En vigueur non étendu

#### 3.1. Garanties responsables

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0008/boc\\_20190008\\_0000\\_0026.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0008/boc_20190008_0000_0026.pdf)

3.2. Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties et dans la limite des montants indiqués ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais consécutifs à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais consécutifs à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais consécutifs à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garanties exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garanties concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

### 3.3. Plafond des remboursements

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

## 4. Maintien des garanties

### Article

En vigueur non étendu

#### 4.1. En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations salariale et patronale seront maintenus pour le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité, d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

#### 4.2. Dispositif de portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, que les partenaires sociaux choisissent d'appliquer dès la signature du présent avenant, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties définies au présent avenant, dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient à la date de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, sauf en cas de faute lourde.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 6 du présent régime.

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien à compter de la date de cessation de son contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le dernier employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, appréciée en mois entier, sans pouvoir excéder 12 mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés en activité (modification du niveau des prestations ...) pendant la période de maintien des droits seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

## 5. Cessation des garanties

### Article

En vigueur non étendu

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité prévu par l'article 4.2 ci-dessus.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Pour ce faire, l'ancien salarié souhaitant bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite " loi Evin ") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, doit demander le maintien de la garantie santé à titre individuel, soit dans les 6 mois à compter du départ de l'entreprise, soit, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie du mécanisme de portabilité (12 mois maximum).

Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus pendant une période minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article susvisés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

## 6. Cotisations

### Article

En vigueur non étendu

Les cotisations définies ci-après sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties et/ ou des cotisations en tout ou partie à cette occasion, dans le cadre d'une commission paritaire.

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,38 % PMSS (*)
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,82 % PMSS (*)
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.	

A compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera revue avec la commission paritaire sur la base du ratio sinistre sur prime prévisionnel de l'année N - 1 et de l'intégration de la dérive médicale (sur la base de l'indice CMT) estimée pour l'année N.

L'indice CMT (consommation médicale totale) pris en compte correspond à la progression en valeur de la consommation de soins et de biens médicaux au titre de l'exercice clos précédant celui de l'indexation appliquée. Cet indice est publié dans le rapport annuel des comptes de la santé communiqués par le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.

La répartition de la cotisation sera de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

## **7. Organismes assureurs**

### **Article**

En vigueur non étendu

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires font confiance aux organismes assureurs suivants pour proposer un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de la présente annexe :

- AG2R MACIF-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, sise 84, rue Charles-Michels, 93200 Saint-Denis ;
- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, sise 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex, agissant pour le compte de CHORUM et des mutuelles ADREA, APREVA, EOVI, HARMONIE et OCIANE, soumises aux dispositions du livre II du code de la mutualité.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

## **8. Commission paritaire nationale de gestion et de suivi du régime de frais de santé**

### **Article**

En vigueur non étendu

Le présent article étend la compétence de la commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance mentionnée par l'article 6.2 de la convention collective au suivi du présent régime de frais de soins de santé.

La commission paritaire nationale s'engage à favoriser l'adhésion la plus large possible au régime ci-dessus décrit afin de maintenir l'attractivité et la pérennité du régime.

#### **8.1. Attributions de la commission pour la gestion et le suivi de régime de frais de santé**

Propose par délibération les interprétations à donner concernant le régime de frais de soin de santé ;

Etudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de frais de santé ;

Emet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;

Délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;

Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation du régime ;

Assure le suivi du bon fonctionnement du régime.

#### **8.2. Composition**

La commission est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective et d'autant de représentants du syndicat employeurs titulaires et suppléants.

### 8.3. Fonctionnement

Cette commission se réunit, a minima, deux fois par an, et à la demande de l'un des membres.